

Plano para a Igualdade 2024

06/11/2023

People & Spaces Team

Medidas e práticas implementadas

A Galp tem vindo a incorporar na sua estratégia de gestão algumas ações que contribuem para que a Igualdade de Género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na empresa.

No âmbito do reporte para o *Bloomberg Gender Equality Index e framework da Global Reporting Initiative (GRI)*, relativo aos indicadores da Igualdade de Género:

Gaps		Indicadores ¹	2020	2021	2022
Aumentar a % de mulheres em cargos de Gestão	Mulheres na Galp (% face ao total de colaboradores)		43	44	45
	Mulheres em cargos de gestão sénior (%)		25	25	28
	Mulheres em cargos de gestão médios/outros (%)		35	37	39
	Mulheres em cargos de gestão (%)		32	33	35
	Mulheres em cargos de gestão cuja função gera receitas (%)		32	33	34
Reduzir o pay gap entre géneros, atingindo um rácio entre salários médios anuais de M/H de 1	Rácio salário base M/H (Quadros executivos)		0.91	0.87	0.98
	Rácio salário base M/H (Quadros de gestão)		0.89	0.89	0.90
	Rácio remuneração total M/H (Quadros de gestão)		0.93	0.89	0.91
	Rácio salário base M/H (Grupos de Especialistas e outros colaboradores)		0.86	0.90	0.89

¹ verificados por entidade externa

- **Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo entre homens e mulheres e contrariar barreiras estruturais à igualdade:**
 - Implementação de um plano de formação em Recrutamento Inclusivo para equipa de people e líderes para reforçar práticas de seleção e recrutamento livre de enviesamentos. Em plano para 2024;
 - Indicação de objetivo de 50% de candidatos de ambos os géneros em *longlist* para parceiros externos de recrutamento, ou seleções externas. Entre 1 de janeiro e 30 de Julho de 2023 48% das novas contratações foram mulheres;
 - O mesmo requisito, relacionado com a representação igualitária de géneros, foi respeitado no Programa de Trainees da Galp edição de 2023/2024, com 57% de mulheres recrutadas. Aumento de 6% face ao ano anterior;
 - Representação igualitária de género, foi respeitado no programa Summer Break Galp, primeiro programa de estágios de verão da Galp lançado em 2023, com 59% de mulheres recrutadas, sendo que 1% foram absorvidas para o programa de Trainees Generation Galp.
 - Representação igualitária de género, foi respeito no programa Galp Integration Program com 77% de mulheres.

- Representação igualitária de género, foi respeitado no programa Ready Set Galp de 2023, com 80% de mulheres recrutadas,
 - **Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens e encorajar práticas alinhadas com esta através de formação inicial e contínua:**
 - Implementação do programa LeadHER, como um conjunto de iniciativas concebidas para reforçar e apoiar o desenvolvimento das mulheres identificadas como tendo elevado potencial para crescerem em posições de maior responsabilidade e impacto, incluindo iniciativas tais como:
 - Programa interno de mentoring (para mulheres em cargos de gestão sénior, mentoring assegurado por membros da Comissão Executiva);
 - Programa externo de mentoring - parceria "PWN" com atribuição de 25 licenças para mulheres com "outstanding" performance numa lógica de desenvolvimento pessoal, de potencial e retenção;
 - Participação em programas externos de liderança: "Promova" e "Women on Board";
 - Entrevistas de carreira (para mulheres em cargos de gestão sénior, plano de desenvolvimento pessoal seguido por um coach externo, bem como iniciativas de desenvolvimento personalizadas);
 - Implementação da iniciativa "Diversity Talks", durante 2023 e 2024, com convidados internos e externos para trabalhar os 4 pilares de DEI na Galp.
 - **Fomentar uma cultura de proteção e apoio parental:**
 - Todas as rubricas de parentalidade já se encontram disponíveis no Portal do Colaborador;
 - Todas as rubricas para Assistência à Família já se encontram disponíveis no Portal do Colaborador;
 - Segurança Social onde se pode obter maior detalhe sobre esta temática;
 - Sala de amamentação (em construção, edifício Allo) @ equipa wellbeing.
 - **Promover o equilíbrio entre a vida profissional e familiar/pessoal dos colaboradores:**
 - Plena implementação da política "Smart Work";
 - Continuidade do compromisso e do trabalho desenvolvido no âmbito do Programa de Benefícios Flexíveis;
 - Manutenção da possibilidade de substituição temporária dos colaboradores em licença parental;
-

- Implementação de Sala das Mamãs (Centro Médico Torres, Refinaria Sines, Parque Logístico de Matosinhos e Escritório de Espanha).
 - Divulgação das Golden Rules dedicadas à Saúde Mental independentemente do género;
 - Implementação de 25 dias de férias a todos os colaboradores.
-
- **Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou trabalho de igual valor:**
 - Dashboard Annual Salary Review com indicadores de género para garantir que as decisões, também neste âmbito, são tomadas de forma informada;
 - Acompanhamento das condições de admissão de modo a garantir que as mesmas não são condicionadas pelo género;
 - Avaliação e acompanhamento de métricas (alinhadas com o ACT e Bloomberg Gender Equality Index) que avaliam o pay-gap entre géneros.

Neste momento a Galp conta com um aumento de 10,5% face ao mandato anterior: 26,3 % versus 36,8% de mulheres no Conselho de Administração.

Medidas a implementar em 2024

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definir e acompanhar objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Aumentar a % de mulheres em cargos de Gestão (M:H - 50:50) Mulheres na Galp (% face ao total de colaboradores) Mulheres em cargos de gestão de topo (Executive/Top Management) (%) Mulheres em quadros dirigentes (Middle/General Management) (%) Mulheres em quadros superiores (First Line Management/Supervisor) (%) Mulheres em cargos de gestão (%) Mulheres em cargos de gestão cuja função gera receitas (%) Reduzir o pay gap entre géneros, atingindo um rácio entre salários médios anuais MH de 1 Rácio salário base MH (executive level) Rácio salário base MH (management level) Rácio remuneração total MH (management level) Rácio salário base MH (non management	Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para promover a igualdade entre mulheres e homens
	Continuidade do trabalho e acompanhamento da desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios	Direção de Pessoas, Segurança e Sustentabilidade	Não envolve custos específicos	<i>Dashboard de Indicadores:</i> - Pessoas - AGS - Saúde - Sustentabilidade	Inclusão e monitorização de dados desagregados por sexo nos principais instrumentos de gestão e publicação na Intranet da Empresa
Estrutura dedicada de DEI	Criação de uma estrutura dedicada exclusivamente à DEI, com o objectivo inicial de definir uma política DEI, com um grupo centrado no Plano de Igualdade de Género	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos, mas pode gerar um movimento de recursos dentro da área	Estrutura criada: Monitorizar indicadores de: - Equilíbrio de Género - % Mulheres em Cargos de Liderança - % Pessoas com deficiência na Galp - % jovens na Galp <29 anos - % Voluntários na Galp	2024 com continuidade de plano de ação definido
Ações de acompanhamento OpenTalk para antecipar o plano de mitigação	Apoiar as ações OpenTalk e definir indicadores específicos para comunicar à Organização	Equipa OpenTalk + Direção de Pessoas	Os custos serão variáveis caso as ações de mitigação sejam transversais para o desenvolvimento e formação. Dentro do orçamento da formação e do desenvolvimento	% de queixas investigadas; % de queixas positivas; % de ações de atenuação.	Dashboard criado com indicadores para monitorização
Incentivar o trabalho com empresas lideradas por mulheres	Incentivar o trabalho com empresas lideradas por mulheres (mulheres empresárias), intensificando a procura nos processos de aquisição e contratos de serviços	Toda a Organização	Não envolve custos específicos	Definir um procedimento transversal numa primeira fase. Definir uma ferramenta de monitorização em fases posteriores.	Inicialmente, mudança cultural nos negócios a partir de uma perspectiva de género
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas	Criar e implementar procedimentos de verificação do respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação pelas contrapartes/fornecedores	Procurement	Não envolve custos específicos	Procedimento criado e implementado % de parceiros abrangidos	Procedimento criado e implementado

Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	Formalizar, em contratos com recrutadores externos e equipa da Galp, a garantia de paridade na apresentação dos candidatos, e em posições sub-representadas, manter uma discriminação positiva	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Numero de contratos com entidades parceiras atualizadas para clausula de género e formação em recrutamento inclusivo para profissionais de RH e gestores	50% dos contratos 100% da equipa recrutamento formada em recrutamento Inclusivo em 2024 Formação Gradual dos gestores em recrutamento inclusivo em 2024 (25% da população target)

Dimensão: Formação Inicial e Contínua					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão consonantes com a mesma	Continuar a desenvolver um programa de desenvolvimento abrangente para Mulheres de Elevado Potencial a todos os níveis organizacionais para assegurar de forma sustentável o objectivo da paridade	Direção de Pessoas	Custos incorporados no Plano de Desenvolvimento de Target Groups	Nº de pessoas abrangidas/formadas Nº de ações implementadas	Para a população identificada, gestão e implementação de ações de formação e
	Incluir no Programa de Liderança um módulo específico para aumentar este compromisso	Direção de Pessoas - Equipa de Liderança	Custos incorporados no orçamento para o Programa de Liderança	Nº de pessoas abrangidas/formadas Nº de ações implementadas	Para a população identificada, gestão e implementação de ações de formação e desenvolvimento
Enviesamentos e People Relations	Formação abrangente sobre violência, assédio e exploração sexual	Direção de Pessoas	Custos incorporados no Plano de Desenvolvimento Transversal	Nº de pessoas abrangidas/formadas	Módulo de formação no plano anual de formação
	Continuar a realizar ações que reforcem a desconstrução de preconceitos sobre as relações pessoais (género, raça, idade) - através de palestras sobre Diversidade	Direção de Pessoas	Custos Incorporados no Plano de desenvolvimento Transversal	Nº de pessoas abrangidas/formadas Nº de ações implementadas	Implementação de ações transversais como por exemplo: - Onboarding - Women@Galp

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e homens nos lugares de decisão	Analisar a representação de género por BU. Isto alinhará os compromissos e planos de acção específicos para recrutamento, sucessão e mobilidade com o objetivo global de género, com objetivos por líder e área para 2023/2024, e mecanismos de controlo para a sua realização	Direção de Pessoas com Parceiros de Negócio das BUs	Não envolve custos específicos	% de mulheres por Unidade de Negócio Definição dos objetivos por Unidade Comunicação a cada desenvolvedor estratégico Assinatura de compromissos até 2030 Definição das variáveis que irão condicionar os objetivos. Criação de uma ferramenta de monitorização da implementação	2024 com um Plano de Ação definido
	Criar e implementar procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Procedimentos internos criados e implementados Rácio entre o n.º de pessoas identificadas e o n.º de pessoas nas funções referidas	Otimização e manutenção dos procedimentos internos criados e implementados
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens	Garantir que o modelo de avaliação de desempenho implementado exclui qualquer discriminação baseada no sexo e que não penaliza colaboradoras/es pelo exercício das responsabilidades familiares	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Medidas implementadas	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)
	Manter divulgação do modelo de desempenho por correio eletrónico, na <i>intranet</i> , programas digitais e Centro de Relacionamento com Colaboradores	Direção de Pessoas + Departamento de Marketing e Comunicação	Não envolve custos específicos	Divulgação na <i>intranet</i> , por correio eletrónico e via programa digital N.º de pessoas abrangidas	Divulgação na <i>intranet</i> , por correio eletrónico, programas digitais e Centro de Relacionamento com Colaboradores
Dimensão: Igualdade Remuneratória					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Continuar a controlar a remuneração base e suplementar de mulheres e homens para garantir que não existem disparidades ou, se existirem, que estas são justificáveis e livres de discriminação de género	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Implementação de procedimentos de monitorização	Otimização e manutenção dos procedimentos criados e implementados internamente
	Continuar a trabalhar em indicadores de desempenho e progressão salarial, para continuar a reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres no sentido da paridade	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Diminuição da % de diferença entre os salários de ambos os géneros	Otimização e manutenção dos procedimentos criados e implementados internamente

Dimensão: Proteção na Parentalidade					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Fomentar uma cultura de parentalidade, através da organização e divulgação dos instrumentos da empresa para a prestação desse apoio	Elaborar um plano de ação para situações de regresso de licença de maternidade, paternidade e prestação de cuidados	Direção de Pessoas - Saúde	Custos decorrentes da implementação de propostas que vão mais além da lei	Definição e implementação de uma Política de Parentalidade Número de pessoas que gozam dos benefícios da nova política	Implementação da primeira ação da Política divulgada em 2023, continuidade da optimização das medidas em plano para 2024.
Dimensão: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das colaboradoras	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/a trabalhador/a praticar o horário solicitado	Juridico	Não envolve custos específicos	Procedimento implementado	Procedimento criado e implementado
	Continuidade do compromisso e do trabalho desenvolvido no âmbito do Programa de Benefícios Flexíveis para poder dar acesso a um conjunto de benefícios sociais aos colaboradores e suas famílias, de acordo com as suas preferências. Entre estes benefícios encontram-se o Bilhete de Infância, Formação Profissional, Aquisição de Tecnologia, entre outros	Direção de Pessoas - Rewards e Benefícios	Custos incluídos no Plano de Benefícios Flexíveis Transversal, mas com afectação específica para ações diferenciadas	Numero Ofertas diferenciadas.	Alargar as propostas de benefícios flexíveis
	Implementação de Sala das Mamãs (Centro Médico Torres, Refinaria Sines, Parque Logístico de Matosinhos e Escritório de Espanha)	Direção de Pessoas - Saúde	Custos incluídos no Plano de Bem-Estar Transversal, mas com afectação específica para ações diferenciadas	Procedimento implementado	Alargar a sala da amamentação ao escritório ALLO
	Divulgação das Golden Rules dedicadas à Saúde Mental independentemente do género;	Direção de Pessoas - Saúde	Custos incluídos no Plano de Bem-Estar Transversal, mas com afectação específica para ações diferenciadas	Implementação das regras, Divulgação na intranet, por correio eletrónico e via programa digital	2024 com um Plano de Ação definido
	Implementação de 25 dias de férias a todos os colaboradores.	Direção de Pessoas	Custos incluídos no Plano de Rewards Transversal	Procedimento implementado	Plano de Ação criado e implementado a 1 Jan 2023.
	Adaptar no Plano de Bem-Estar um espaço para ações diferenciadas por género	Direção de Pessoas - Saúde	Custos incluídos no Plano de Bem-Estar Transversal, mas com afectação específica para ações diferenciadas	Ações diferenciadas em função do género	Plano de Ação criado e implementado

AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO

A Direção de Pessoas da Galp acompanhará e monitorizará a implementação do plano, verificando se as medidas definidas estão a ser postas em prática e se os objetivos estão a ser alcançados, devendo apresentar os resultados para processos e reportes internos ou externos solicitados e a todos órgãos de governo Galp, quando relevante.
